



Na temelju čl. 26. i čl. 27. Zakona o radu (NN 127/2017, 98/2019, 151/2022 i 64/2023) i čl. 12. Statuta, Upravno vijeće Instituta za javne financije (dalje u tekstu: Institut), nakon savjetovanja s radnicima Instituta, donijelo je dana 25. ožujka 2025.

## PRAVILNIK O RADU INSTITUTA ZA JAVNE FINACIJE

### OPĆE ODREDBE

#### Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (dalje u tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze radnika i Instituta kao poslodavca, plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu zdravlja, privatnosti i dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene u Institutu, ako ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorima za područje znanosti i javne službe.

Ukoliko ovim Pravilnikom nisu uređena pojedina pitanja iz radnog odnosa, primjenjuje se Zakon o radu (dalje u tekstu: Zakon), posebni zakoni, kolektivni ugovori i/ili ugovor o radu.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na radnike koji su sklopili ugovor o radu s Institutom, na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, skraćanim ili nepunim radnim vremenom, na izdvojenom mjestu rada ili na daljinu.

#### Članak 2.

Ako se kolektivnim ugovorom koji obvezuje Institut i radnike, a koji se primjenjuje na javne znanstvene institute, pojedini uvjeti rada utvrde povoljnije, primjenjivat će se neposredno odredbe tog kolektivnog ugovora.

#### Članak 3.

Svaki radnik, zaposlen u Institutu, obavezan je ugovorom o radu preuzete poslove obavljati u roku, savjesno i stručno, u skladu s dobrom praksom Instituta, naravi i vrstom posla.

Institut kao poslodavac i radnik dužni su u radnom odnosu pridržavati se, osim odredbi ugovora o radu, zakona, kolektivnih ugovora i odredaba ovog Pravilnika.

### ZABRANA DISKRIMINACIJE

#### Članak 4.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i radnika na temelju rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

## **Članak 5.**

Diskriminacija iz prethodnog članka ovog Pravilnika zabranjena je na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.

## **Članak 6.**

Sve mjere koje su predviđene Zakonom, drugim posebnim zakonima i odredbama kolektivnih ugovora te propisi koji se odnose na posebnu zaštitu i pomoć određenih kategorija radnika, kao što su odredbe o zaštiti invalida, starijih radnika, trudnica i žena koje se koriste pravima iz zaštite majčinstva te odredbe koje se odnose na posebna prava roditelja, posvojitelja i skrbnika, ne smatraju se diskriminacijom.

## **Članak 7.**

Diskriminaciju predstavlja uznemirivanje, što znači svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od temelja iz čl. 4. i 5. ovog Pravilnika, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje ili radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Diskriminaciju predstavlja i spolno uznemirivanje, što znači svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje ili radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

## **ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA**

### **Članak 8.**

Institut je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Dostojanstvo radnika se štiti od uznemiravanja (mobbing, bullying) ili spolnog uznemiravanja od strane suradnika, nadređenih i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

### **Članak 9.**

Uznemirivanje i spolno uznemirivanje predstavljaju povredu obveza iz radnog odnosa.

### **Članak 10.**

Radnik koji smatra da je povrijeđeno njegovo dostojanstvo uznemirivanjem ili spolnim uznemirivanjem ima pravo tražiti od ravnatelja Instituta zaštitu svog dostojanstva.

Osim ravnatelju, pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva, radnik može podnijeti i osobi koju za te svrhe posebno ovlasti ravnatelj.

Poslodavac je dužan, u roku od osam dana od dana imenovanja osobe iz stavka 2. ovoga članka, o imenovanju obavijestiti radnike.

Podaci o osobi stavka 2. ovoga članka objavljuju se na mjestu dostupnom radnicima, a uključuju ime i prezime, broj telefona i telefaksa te e-adresu ovlaštene osobe.

Temeljem podnijete pritužbe iz prethodnog stavka ravnatelj ili ovlaštena osoba iz prethodnog stavka obvezni su nakon zaprimanja pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika najkasnije u roku od 8 dana od dostave pritužbe, istu ispitati te ako utvrde da uznemiravanje postoji, poduzeti potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju, radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

#### **Članak 11.**

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni, a njihova povreda predstavlja povredu radne obveze.

#### **Članak 12.**

Protivljenje radnika ponašanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje, ne smije biti razlog za diskriminaciju radnika.

#### **Članak 13.**

Postupak i svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

#### **Članak 14.**

Svi podaci i isprave utvrđeni i prikupljeni u postupku su tajni. Na čuvanje tajne moraju prethodno biti upozoreni svi sudionici postupka što mora biti konstatirano u zapisnicima. Spisi se označavaju odgovarajućim stupnjem tajnosti. Za povrede tajne, radnici stegovno odgovaraju.

### **ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU**

#### **Članak 15.**

Institut se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, osobito: održavati uređaje, opremu i mjesto rada, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada i osobnu zaštitnu opremu te odmah obavijestiti Institut o događaju koji predstavlja moguću opasnost, kao i provoditi druge propisane mjere.

U slučaju da je s radnikom ugovoren rad na daljinu, takav rad se ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu.

### **ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA**

#### **Članak 16.**

Osobni podaci radnika prikupljaju se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama samo ako je to određeno Zakonom o radu ili drugim zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

Poslodavac prikuplja osobne podatke utvrđene propisima o vođenju evidencije o zaposlenicima, radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, te podatke za obračun

poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima i druge podatke u svezi s radnim odnosom.

Radnici su obvezni Institutu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima i odredbama ovog Pravilnika, kao i pravodobnu obavijest o svim izmjenama tih podataka.

Svi podaci koji se prikupljaju ili vode o radnicima predstavljaju tajnu i mogu se koristiti samo za potrebe Instituta.

Podaci se dostavljaju samo onima i koriste od onih trećih osoba koje su za to ovlaštene temeljem zakonskih propisa.

Ostalim osobama podaci se mogu davati samo po zahtjevu i pisanom odobrenju radnika.

Ravnatelj Instituta imenuje osobu koja je, osim njega, ovlaštena prikupljati osobne podatke o radnicima, koristiti ih i dostavljati trećim osobama.

Osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

## **ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM**

### **Članak 17.**

Radnik ne smije bez odobrenja Instituta za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Institut, niti smije biti vlasnik udjela u tvrtki koja obavlja poslove iz djelatnosti Instituta.

Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, Institut može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvog posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvog posla.

### **Članak 18.**

Institut i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnoj utakmici s Institutom te ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s Institutom.

## **OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD**

### **Članak 19.**

Radnik je dužan, u skladu sa svojom sposobnošću i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.

Institut je dužan omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

Institut je dužan radniku osposobljavanje omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.

Radnik ostvaruje i pravo i dužnost na obrazovanje i usavršavanje za rad sukladno posebnim propisima i kolektivnim ugovorima.

## **SKLAPANJE UGOVORA O RADU**

### **Članak 20.**

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Institut kao poslodavac je dužan prije početka rada uručiti radniku pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

Institut je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

### **Članak 21.**

Ako su posebnim zakonom i drugim propisima, kolektivnim ugovorima ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji zadovoljava te uvjete.

Prije sklapanja ugovora o radu radnik se može uputiti na liječnički pregled na teret Instituta.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti Institut o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju radnih obveza ili ugrožava život i zdravlje osoba s kojima radnik dolazi u dodir.

## **UGOVOR O RADU NA NEODREĐENO VRIJEME**

### **Članak 22.**

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme ili na određeno vrijeme.

Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

## **UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME**

### **Članak 23.**

Ugovor o radu na određeno vrijeme može se iznimno sklopiti za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom, odnosno nastupom uvjeta koji je određen za prestanak ugovora o radu.

## **UGOVOR O RADU NA IZDVOJENOM MJESTU I RAD NA DALJINU**

### **Članak 24.**

Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i Instituta, a koji nije prostor Instituta.

Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu Institut i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji radnika, ali mjesto obavljanja rada na daljinu mora biti u Republici Hrvatskoj.

Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu mogu se obavljati kao stalan, privremen ili povremen, ako radnik i Institut ugovore takvu vrstu rada.

Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu mora sadržavati odredbe Zakonom o radu i kolektivnim ugovorima određene kao obvezne.

Plaća i druga materijalna prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostoru poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima, niti njihova druga prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom koja radnik ostvaruje smiju biti utvrđena u manjem opsegu od onoga koji je utvrđen za radnika koji u prostoru poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima.

Ako je rad na izdvojenom mjestu rada ugovoren na zahtjev Instituta, Institut je dužan radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada nadoknaditi troškove nastale zbog obavljanja posla ako je takav rad ugovoren kao stalan ili kada razdoblje rada tijekom jednog kalendarskog mjeseca traje duže od sedam radnih dana.

Ako je rad na izdvojenom mjestu rada ugovoren na zahtjev radnika, radnik ne ostvaruje pravo na naknadu svih ili bilo kakvih troškova zbog obavljanja posla na izdvojenom mjestu.

Institut kao poslodavac ima pravo ući u prostor doma radnika ili u neki drugi prostor koji nije prostor Instituta radi održavanja opreme ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada radnika, ako je to ugovoreno između radnika i Instituta i samo u vrijeme koje je dogovorio s radnikom.

## **RASPORED RADNOG VREMENA**

### **Članak 25.**

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Dnevno radno vrijeme traje osam sati, s time da Poslodavac određuje točno vrijeme početka i završetka radnog vremena, koje može biti određeno s početkom između 7.00 i 11.00 sati i završetkom između 15.00 i 19.00 sati.

Ravnatelj može svojom odlukom za pojedine radnike odrediti i drugačije puno ili nepuno radno vrijeme, ali ne više od četrdeset sati tjedno.

## **ODMORI**

### **Članak 26.**

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima pravo na odmor u trajanju od trideset minuta koji se ubraja u radno vrijeme.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset i četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor, a koji ostvaruje u pravilu subotom i nedjeljom, osim ako Kolektivnim ugovorom nije propisano povoljnije.

## **GODIŠNJI ODMOR I DOPUSTI**

### **Članak 27.**

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.

Četiri tjedna iz prethodnog stavka ovoga članka predstavlja 20 (dvadeset) radnih dana.

U dane godišnjih odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora, blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje utvrđuje ovlašteni liječnik te dani plaćenog dopusta.

### **Članak 28.**

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 20 radnih dana dodaju dani prema sljedećim kriterijima:

– prema složenosti poslova:

- poslovi za koje je uvjet doktorat znanosti – 5 dana
- poslovi za koje je uvjet završen sveučilišni dodiplomski studij ili stručni studij u trajanju od najmanje 4 godine, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij, odnosno poslovi za koje je uvjet magisterij znanosti – 4 dana
- poslovi za koje je uvjet završen stručni dodiplomski studij u trajanju kraćem od 4 godine, odnosno završen preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij – 3 dana
- poslovi SSS – 2 dana
- ostali poslovi – 1 dan

– prema dužini radnog staža:

- od 6 do 12 godina – 3 dana
- od 13 do 18 godina – 4 dana
- od 19 do 24 godina – 5 dana
- od 25 do 30 godina – 6 dana
- od 31 do 36 godina – 7 dana
- 37 godina i više – 8 dana

– prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju, skrbniku za svako dijete do 15 godina starosti – 2 dana
- roditelju, posvojitelju, skrbniku djeteta s težim smetnjama u razvoju – 3 dana
- osobi s invaliditetom – 3 dana

– prema uvjetima rada:

- rad na poslovima s posebnim uvjetima rada, izloženost izvorima opasnosti i štetnim utjecajima rada – 3 dana.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana, niti manje od 4 tjedna neovisno o broju obračunatih dana godišnjeg odmora.

Slijepom zaposleniku i zaposleniku koji radi na poslovima, gdje ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi zaposlenika od štetnih utjecaja, pripada pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od minimalno 30 radnih dana, a maksimalno 37 radnih dana.

## STUDIJSKI DOPUSTI

### Članak 29.

Zaposleniku zaposlenom na znanstvenom ili suradničkom radnom mjestu se može na njegov zahtjev odobriti plaćeni ili neplaćeni dopust radi:

- znanstvenog ili stručnog usavršavanja
- suradnje na projektima
- upoznavanja s novom opremom, tehnikama ili metodama rada
- sudjelovanja u radu znanstvenih ustanova ili međunarodnih organizacija.

Zaposleniku se dopust iz stavka 1. ovoga članka može odobriti ako je predviđen planom znanstvene i stručne djelatnosti ustanove.

### Članak 30.

Radi poslijediplomskog studija u inozemstvu zaposlenicima na znanstvenim i suradničkim radnim mjestima se može odobriti dopust najdulje do četiri godine.

Radi poslijedoktorskog usavršavanja u inozemstvu zaposlenicima iz st. 1. ovog članka se može jednom odobriti dopust najdulje do dvije godine.

Zaposlenici koji su na usavršavanju u inozemstvu temeljem stavaka 1. i 2. ovoga članka imaju pravo na plaćeni dopust u trajanju od jedne godine koji im je poslodavac dužan odobriti, dopust duži od jedne godine ne mora biti plaćen.

### Članak 31.

Zaposleniku u znanstvenom zvanju znanstvenog suradnika, višeg znanstvenog suradnika i znanstvenog savjetnika i na odgovarajućem radnom mjestu te zaposleniku u znanstveno-nastavnom zvanju docenta, izvanrednog i redovitog profesora i na odgovarajućem radnom mjestu može se odobriti pravo na slobodnu studijsku godinu (*sabbatical*) uz naknadu osnovne plaće za znanstveno i stručno usavršavanje ili za znanstvenostručni rad.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka zaposlenici imaju pravo koristiti jednom u svakih sedam godina i to nakon 6 godina neprekidnog rada u znanstvenom ili znanstveno-nastavnom zvanju i na radnom mjestu u istoj ustanovi.

### Članak 32.

Zaposlenicima u znanstveno-nastavnom, znanstvenom, nastavnom i suradničkom zvanju i na odgovarajućem radnom mjestu može se jednom u kalendarskoj godini odobriti plaćeni dopust u trajanju do tri mjeseca radi:

- upoznavanja s novim tehnikama i metodama rada
- korištenja instrumenata kojih nema u ustanovi, a potrebni su u radu na programu ili projektu
- suradnje na projektu
- sudjelovanja u radu znanstvenih ustanova ili međunarodnih organizacija.

### Članak 33.

Za trajanja radnog odnosa u sustavu znanosti i visokog obrazovanja sveukupno plaćeni dopust zaposleniku ne može biti duži od pet godina.

## **PLAĆENI DOPUST**

### **Članak 34.**

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom kalendarske godine do ukupno najviše deset radnih dana godišnje za važne osobne potrebe, osobito za:

- sklapanje braka ili životnog partnerstva – 5 radnih dana
- rođenje djeteta – 5 radnih dana
- smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata, sestre, djeteta, oca, majke, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka – 5 radnih dana
- smrti djeda, bake, roditelja supružnika, roditelja izvanbračnog druga te roditelja životnog partnera – 2 radna dana
- teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta – 5 radnih dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja – 2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja – 4 radna dana
- nastupanja u kulturnim priredbama i sportskim natjecanjima – 1 radni dan
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti – 2 radna dana
- darivanja krvi – 2 radna dana
- elementarne nepogode – 5 radnih dana

te u drugim slučajevima određenim kolektivnim ugovorom.

Odluku o plaćenom dopustu donosi ravnatelj Instituta temeljem dokumentiranog zahtjeva radnika.

## **DOPUST ZA ŠKOLOVANJE**

### **Članak 35.**

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja, u ukupnom trajanju od:

- 5 radnih dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi
- 10 radnih dana za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, uključujući i pisanje i obranu završnog rada, odnosno za polaganje pravosudnog ispita
- 5 radnih dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima i
- 2 radna dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).

Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovoga članka treba biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću Instituta.

Ako je za obavljanje poslova radnog mjesta, kao uvjet propisan stručni ispit, za pripremu i polaganje toga ispita radnik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od 7 radnih dana.

## **NEPLAĆENI DOPUST**

### **Članak 36.**

Izuzev slučajeva iz članka 36. ovog Pravilnika, Radniku se može na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe Instituta kao poslodavca.

Odluku o neplaćenom dopustu donosi ravnatelj Instituta.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi pod uvjetima određenim Zakonom.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako Zakonom nije drugačije određeno.

Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

## **PLAĆA, NAKNADA PLAĆE I DRUGA MATERIJALNA PRAVA**

### **Članak 37.**

Radnik ima pravo na plaću za obavljene radne zadatke sukladno važećim propisima, koji se primjenjuju u javnim službama, kolektivnim ugovorima i općim aktima Instituta.

Institut je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti.

Plaću radnika čini osnovna plaća, dodaci na osnovnu plaću i ostali primitci.

Osnovna plaća određuje se za pojedina radna mjesta sukladno propisima iz stavka 1. ovog članka, umnoškom osnovice i koeficijenta složenosti poslova i radnih zadataka.

Dodaci na osnovnu plaću: stimulacija, dodaci za posebne uvjete rada, položajni dodaci, uvećanje plaće i dr., ostvaruju se sukladno propisima iz stavka 1. ovog članka.

Prilikom sklapanja ugovora o radu posebnom odlukom, koju donosi ravnatelj Instituta, određuje se plaća radnika, sukladno propisima iz stavka 1. ovog članka.

### **Članak 38.**

Radnik ima pravo na povećanje osnovne plaće za:

- rad noću
- prekovremeni rad
- rad u posebnim uvjetima
- rad subotom
- rad nedjeljom
- rad u dane blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom te u drugim slučajevima određenim kolektivnim ugovorom.

Radnici imaju pravo na uvećanje plaće od prihoda koje Institut ostvari na tržištu u obavljanju svoje djelatnosti. Način raspodjele prihoda i plaćanje takvog rada uređuje se kolektivnim ugovorom ili posebnim općim aktom Instituta.

Radnici mogu ostvariti pravo na isplatu nagrade za ostvarene natprosječne rezultate sukladno posebnom zakonu o plaćama u javnim službama.

### **Članak 39.**

Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora
- plaćenog dopusta
- državnih blagdana i neradnih dana sukladno zakonu

- obrazovanja i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane poslodavca te u drugim slučajevima utvrđenim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kada je odsutan s posla radi bolovanja u visini određenoj posebnim zakonom iz područja zdravstva i kolektivnim ugovorom.

Radnik ostvaruje pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora, otpremninu prilikom odlaska u mirovinu, pomoć u slučaju dužeg bolovanja, ukoliko i u opsegu u kojem su ta prava predviđena kolektivnim ugovorom.

#### **Članak 40.**

Radnik ima pravo na dnevnicu i troškove putovanja kada je upućen na službeno putovanje u zemlji ili inozemstvu.

Radnik ima pravo na terenski dodatak, na naknadu za odvojeni život, naknadu za troškove prijevoza na posao i s posla te naknadu za korištenje privatnog automobila.

Radnik ima pravo i na druga materijalna prava, primjerice: jubilarnu nagradu, božićnicu, dar za djecu i dr. kada je to određeno kolektivnim ugovorom.

Materijalna prava iz ovog članka radnik ostvaruje pod uvjetima i u visini određenoj posebnim zakonom i kolektivnim ugovorom.

### **PRESTANAK UGOVORA O RADU**

#### **Članak 41.**

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se radnik i Institut drugačije ne dogovore
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
- sporazumom radnika i Instituta
- otkazom
- odlukom nadležnog suda.

### **SPORAZUM O PRESTANKU UGOVORA O RADU**

#### **Članak 42.**

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik ili Institut.

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadrži osobito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu
- datum prestanka radnog odnosa.

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i ravnatelj Instituta.

## **OTKAZ UGOVORA O RADU**

### **Članak 43.**

Ugovor o radu mogu otkazati Institut i radnik, po postupku i pod uvjetima predviđenim Zakonom.

### **Redoviti otkaz**

#### **Članak 44.**

Institut može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ako za to ima opravdani razlog, u slučaju ako:

- prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz)
- radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz), ili kada je to određeno posebnim zakonom
- radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) ili
- radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

#### **Članak 45.**

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem, Institut je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka povrede tih obveza.

### **Redoviti otkaz radnika**

#### **Članak 46.**

Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok.

### **Izvanredni otkaz**

#### **Članak 47.**

Institut i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

#### **Članak 48.**

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

#### **Članak 49.**

Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

## **Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijekom otkaznog roka**

### **Članak 50.**

Otkaz mora imati pisani oblik i mora biti obrazložen.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza, a ako je radnik u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad, otkazni rok počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, vršenja dužnosti i prava državljana u obrani, određenim zakonom.

### **Otkazni rok**

### **Članak 51.**

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok utvrđuje se u dužini određenoj Zakonom ili kolektivnim ugovorom.

### **Članak 52.**

Radniku kojem se ugovor o radu redovito otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u prethodnom članku ovog Pravilnika.

### **Članak 53.**

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

### **Članak 54.**

Ako radnik na zahtjev Instituta prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, Institut mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

### **Otpremnina**

### **Članak 55.**

Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.

### **Članak 56.**

U slučaju kad radnik ima pravo na otpremninu, njezina visina određuje se u skladu sa Zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Ugovorom o radu može se utvrditi i otpremnina u višem iznosu od one utvrđene u stavku 1. ovog članka.

## **OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

### **Članak 57.**

Radnik koji smatra da mu je Institut povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Instituta ostvarenje tog prava.

Ako Institut u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

### **Članak 58.**

Ako je Zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja tog postupka.

### **Članak 59.**

Zahtjev za zaštitu prava ne zadržava izvršenje odluke.

### **Članak 60.**

Sve odluke u vezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom donosi ravnatelj Instituta u prvom stupnju, a Upravno vijeće Instituta u postupku zahtjeva za zaštitu prava radnika.

### **Članak 61.**

Dostavljanje odluka o otkazu ugovora o radu, odluka donesenih u postupcima iz članka 133. ovoga Zakona te dostava potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje poslodavac upućuje radniku obavlja se neposrednom predajom radniku.

Potvrdu o izvršenom dostavljanju neposrednom predajom (dostavnicu) potpisuju primatelj i uručitelj s naznakom datuma uručenja.

U slučaju da primatelj odbije potvrditi primitak pismena sukladno stavcima 1., 2. i 3. ovog članka, uručitelj će to naznačiti na pismenu uz bilješku o datumu uručenja i naznakom dva svjedoka.

Dostava odluka o otkazu ugovora o radu te odluka donesenih u postupcima iz članka 133. ovoga Zakona, u slučaju da neposredna dostava nije moguća sukladno stavku 1. ovog članka, obavlja se poštom preporučenim putem na adresu radnika koju je prijavio poslodavcu. U slučaju da radnik iz bilo kojeg razloga ne zaprimi preporučeno pismo, dostava će se obaviti objavom pismena na oglasnoj ploči te će se protekom roka od tri dana od objave na oglasnoj ploči dostava smatrati izvršenom.

Radniku se potvrde, isprave, akti i druga pismena koja se uručuju radniku mogu dostaviti u elektroničkom obliku. U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči Instituta. Istekom roka od 3 dana od isticanja na oglasnoj ploči, smatra se da je dostavljanje izvršeno.

## **Članak 62.**

Ako radnik ima punomoćnika za kojeg je pisano obavijestio poslodavca da radnika zastupa u vezi s predmetom obavijesti i/ili pismena, dostavljanje se obavlja osobi koja je određena za punomoćnika. Ako poslodavca o zastupanju obavještava punomoćnik, dužan je uz obavijest priložiti i punomoć.

## **Članak 63.**

Odluke Instituta koje se uručuju radniku trebaju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava.

## **NAKNADA ŠTETE**

### **Odgovornost radnika**

## **Članak 64.**

Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Institutu, dužan je štetu naknaditi sukladno Zakonu.

## **Članak 65.**

Radnik koji na radu ili u vezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio Institut, dužan je Institutu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

### **Odgovornost Instituta**

## **Članak 66.**

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Institut je dužan radniku naknaditi pravilima predviđenima zakonom.

## **PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

## **Članak 67.**

Ovaj Pravilnik stupa na snagu i primjenjuje se nakon proteka roka od 8 dana od dana objave na oglasnoj ploči Instituta.

## **Članak 68.**

Izmjene i dopune ovoga Pravilnika donose se na način propisan Zakonom o radu za njegovo donošenje.

## **Članak 69.**

Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 18. srpnja 2023., Klasa: 110-01/23-01/10, Urbroj: 251-733-01-23-1.

Predsjednik Upravnog vijeća

izv. prof. dr. sc. Domagoj Karačić

-----

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Instituta 17. travnja 2025., a stupio je na snagu 26. travnja 2025.

Klasa: 110-01/25-01/01

Urbroj: 251-733-01-25-1